



北大教育经济研究（电子季刊）
Economics of Education Research (Beida)
北京大学教育经济研究所主办
Institute of Economics of Education, Peking

第 12 卷
第 4 期
(总第 45 期)

主编：闵维方；副主编：丁小浩 岳昌君；

编辑：孙冰玉

高校毕业生求职结果及起薪的影响因素研究

——基于 2013 年全国高校抽样调查数据的实证分析

岳昌君 张恺

北京大学教育学院/教育经济研究所

摘要：基于 2013 年全国 21 个省份 30 所高校的抽样调查数据，本文首先对高校毕业生的就业状况进行了描述统计分析，进而利用回归模型分析了毕业生求职结果及起薪的影响因素。研究发现：高校毕业生的整体“落实率”为 72.0%，毕业生在东部地区、大城市就业的比例更高，企业是吸纳毕业生的最主要单位，毕业生工作的相关度和满意度都比较高；性别、家庭状况等背景因素是影响求职结果和起薪的重要因素；劳动力市场更加认可反映群体差异的学历、证书、学校类型层级等因素，而非反映个体差异的学习成绩和求职努力程度；就业地区、行业、单位性质等均对毕业生起薪有显著影响。

关键词：高校毕业生，就业状况，求职结果，起薪

The Research on Job-hunting Result and Starting Salary of College

Graduates and Its Influential Factors

——Based on the Empirical Analysis of a National Graduates Survey Data in 2013

Yue Changjun, Zhang Kai

Institute of Economics of Education, Peking University

Abstract: Based on a national scale survey of 30 universities in 21 provinces of China in 2013, this study describes the current employment situation of college graduates and analyzes the influencing factors of job-hunting result and starting salary. The results show that, the overall placement rate of college graduates is 72.0%, the propensity of obtaining employment in eastern area and cities is higher. Enterprises are the most important units absorbing graduates. The job satisfaction and job-major correlation is relatively high. Gender has a significant effect on the job-hunting result, as well as family background. Degree, certificate and college level are significant factors in labor market while personal academic performance and efforts to find work are not significant. Employment area, industry and unit property have significant effects on the starting salary of graduates.

Key Words: college graduate; employment situation; job-hunting result; starting salary

一、引言

高等教育肩负着向劳动力市场输送各类高素质人才的重要任务。随着我国经济的不断发展,劳动力市场对于高素质人才数量和质量的需求越来越高,我国的高等教育需要在发展中不断适应劳动力市场的新要求。作为高等教育产品之一的“高校毕业生”,其培养质量和就业状况,对于我国高等教育的发展和改革具有重要的参考价值。

改革开放以来,我国的高等教育事业经历了从“精英化”到“大众化”阶段的转变,高校毕业生规模也在大幅度增长,国家统计局公布的统计数据显示,1978年我国普通高校毕业生仅为16.5万,¹到1999年增长到84.8万,²年均增速仅为8.1%;扩招以后,猛增至2012年624.7万,年均增速高达16.6%,³高校毕业生的就业问题开始凸显,引起了全社会的广泛关注。

二、问题提出与研究思路

1. 问题提出

高校毕业生的就业工作是教育领域重要的民生工程,关系到整个社会的和谐稳定。2007年金融危机后,国内经济趋稳的基础还不够稳固,全社会宏观就业压力依然很大,城镇登记失业率一直在4%以上,城镇登记失业人数连续四年超过900万。⁴2014年高校毕业生规模为727万人,毕业生总量压力进一步增大,用人需求结构性矛盾突出(袁贵仁,2013)。^[1]在这样的经济背景和就业压力下,我国高校毕业生整体的就业状况如何,影响高校毕业生就业的因素有哪些,是关系到高校毕业生就业的重要问题,对于高等教育的改革和发展具有重要的参考价值。本文使用北京大学课题组“2013年全国高校毕业生就业状况抽样调查”的数据分析上述问题,为制定高校毕业生就业政策提供参考。

2. 研究思路

赖德胜认为,就业问题的形成是转型过程中,特殊制度背景下劳动力市场供需双方相互选择的结果,是相对的,具有转型性和结构性;^[2]岳昌君指出,高校扩招后毕业生规模在短期内迅速增加,劳动力市场的吸纳和调整需要时间,因而造成毕业生短期过剩的现象。^[3]

在这样的背景下,高校毕业生的求职结果可能受到诸多因素的影响。闵维方等使用2005年毕业生就业调查的数据发现,个人素质等内因是决定高校毕业生就业竞争力的关键因素,学校提供的求职信息对求职结果和起薪水平都有显著影响。^[4]文东茅通过实证研究表明,家庭背景包括父亲的学历层次和受教育程度等,对高校毕业生就业有显著影响。^[5]曾湘泉则分析了户口、就业协议等就业分配制度因素对大学生就业构成的不利影响。^[6]陈成文等的实证研究表明,择业观念包括对单位性质和职业类型的要求、求职主动性、工资水平期望等是影响大学毕业生就业的重要因素。^[7]岳昌君和杨中超利用2011年的数据,印证了人力资本是影响毕业生求职结果、起薪和工作满意度的重要因素。^[8]

基于上述研究,首先,本文认为,作为劳动力市场重要来源的高校毕业生,其就业势必受到我国劳动力市场上存在的结构性失业问题的影响,这种影响造成了客观上我国高校毕业生存在“整体”的失业问题。但具体来看,由于劳动力市场的不完善与非均衡,劳动力市场分割的长期存在,使得结构性失业必然导致群体内部的差异性,这种差异体现在高校毕业生毕业去向、就业地点、行业、职业等诸多方面的差异。“整体”的就业状况难以反映我国高校

¹本文所采用的国家统计局公布的普通高校毕业生数据,统计口径为普通高等学校本专科毕业生。

²数据来源:国家统计局.2000中国统计年鉴[Z].北京:中国统计出版社,2000.

³数据来源:国家统计局.2013中国统计年鉴[Z].北京:中国统计出版社,2013.

⁴数据来源:国家统计局.2013中国统计年鉴[Z].北京:中国统计出版社,2013.

毕业生真正面临的就业问题, 难以为不同高校提供有价值的参考, 也难以对高等教育提出有针对性的、差异化的发展方案。因此本文将首先借助北京大学课题组全国范围内的抽样调查, 从不同方面具体描述高校毕业生的就业状况。

其次, 高校毕业生在工作找寻中, 首先要解决的问题是能否落实工作, 这是毕业生能否顺利进入劳动力市场的标志, 是一个关键的门槛性问题。而一旦进入劳动力市场, 获得的起薪水平是个人被劳动力市场中用人单位认可程度的重要体现。针对这两方面进行的影响因素研究是本文实证研究的核心。

此外, 我国目前正处于“后金融危机”的经济转轨时期, 社会制度与社会结构在一定程度的不确定中变化, 这种变化使得高校毕业生在就业时面临更加复杂的影响因素, 除了高校毕业生自身人力资本、家庭背景等方面的因素, 还有来自劳动力市场上用人单位的影响。在计划经济体制影响残存、中国传统人情文化盛行和变革中尚不健全的社会制度下, 高校毕业生、家庭、高校与劳动力市场多重作用关系中, 必然存在着一些涉及到权力与关系的违规就业行为, 影响高校毕业生的求职结果及起薪水平。因此本研究关注从人力资本到家庭背景, 再到用人单位等多方面的影响因素。但需要指出的是, 随着社会的发展, 制度的健全, 最终真正体现劳动生产率的劳动者自身素质, 将会起到越来越关键的作用。而在研究高校毕业生就业影响因素时, 也应该注意在错综复杂的社会环境下, 在当前“公平”问题愈发受到关注的趋势下, 毕业生自身所最能把握的, 同时也是最符合公平标准的因素, 理应成为研究的重点。因此本文的实证研究和分析中, 更多关注了人力资本层面因素对于高校毕业生求职结果及起薪的影响。

3. 理论基础

由于高校毕业生就业市场的复杂性, 一个理论难以解释全部就业现象。教育经济学中有关高等教育与劳动力市场的主要理论, 如人力资本理论、市场分割理论等, 都从不同方面解释了高校毕业生就业市场中的部分现象。经济学中的供求理论和社会学中的社会资本理论也都发挥着显著作用。

从经济学的供求理论来看, 尽管 2013 年高校毕业生供给有所增加, 但是我国经济增加方式的转变和产业结构的调整, 使得对高校毕业生的需求也在增加。因此, 2013 年的初次就业率相比前两年预计不会有大的变化。

从人力资本理论来看, 无论是对求职结果还是对就业质量, 人力资本都应该有很强的解释力。随着我国高校毕业生就业市场的不同完善, 有学识、能力强的毕业生在竞争中必然会胜出并得到应有的回报。

从社会资本理论来看, 家庭背景优越的毕业生在求职过程中容易通过各种社会关系获得就业渠道, 从而找到工作的概率更大。但是, 从就业质量看, 社会资本难以对收入产生直接的影响, 而只能通过影响就业机会带来间接的收益。

从市场分割理论来看, 我国地区、行业、单位、岗位之间的显著差异显示出我国存在严重的市场分割, 能否进入主要劳动力市场就业将显著影响毕业生的工作收入。

三、样本说明

本文所用就业调查的样本包括了东、中、西部 21 个省份的 30 所高校, 东部地区包括北京、天津、河北、辽宁、山东、江苏、广东、浙江、海南 9 省; 中部地区包括武汉、江西、黑龙江、吉林、河南、安徽 6 省; 西部地区包括四川、陕西、重庆、云南、甘肃、宁夏 6 省。东、中、西部分别有 11 所、7 所和 12 所高校。其中“211 工程”重点高校 9 所, 一般本科院校 11 所, 独立学院 3 所, 高职高专院校 7 所, 每所高校根据毕业生学科和学历层次按一定比

例发放约 500-1000 份问卷。调查共回收有效问卷 14909 份。

在有效样本中, 专科毕业生占 22.2%, 本科毕业生占 68.2%, 硕士毕业生占 9.2%, 博士毕业生占 0.4%; 男、女毕业生比例分别为 52.8% 和 47.2%; “211 工程”重点院校毕业生占 32.7%, 一般本科院校毕业生占 39.2%, 独立学院毕业生占 9.0%, 高职高专院校毕业生占 19.1%。

四、毕业生就业状况

1. 毕业去向

本次调查将毕业生的毕业去向分为“已确定单位”、“国内升学”、“待就业”等十类(见表1), 十类毕业去向中已确定单位毕业生的比例最高(43.5%)。本文将“待就业”、“不就业拟升学”、“其他暂不就业”、“其他”四项归为“未落实毕业去向”, 其他六类毕业生归为“已落实毕业去向”, 则截止 2013 年 6 月毕业生的“落实率”为 72.0%, 略低于 2011 年的 72.3%。毕业去向中, 将“已确定单位”、“自由职业”、“自主创业”、“灵活就业”四类归为“已落实工作”的毕业生, 则毕业生整体的“就业率”为 55.2%, 同样略低于 2011 年的 56.0%。

表 1 2013 年高校毕业生毕业去向

毕业去向	频数	有效百分比 (%)	累积百分比 (%)
已确定单位	6482	43.5	43.5
国内升学	2081	14.0	57.4
出国或出境	422	2.8	60.3
自由职业	387	2.6	62.9
自主创业	316	2.1	65.0
灵活就业	1040	7.0	72.0
待就业	3489	23.4	95.4
不就业拟升学	300	2.0	97.4
其他暂不就业	263	1.8	99.1
其他	129	0.9	100
合计	14909	100	

2. 就业分布

根据问卷中“已落实工作”毕业生的回答, 截止 2013 年 6 月毕业生的就业分布状况如下:

第一, 从就业地区分布上看, 已落实工作毕业生毕业于东、中、西部高校的比例分别为 40.7%、30.9% 和 28.4%, 这些毕业生在东、中、西部就业的比例则为 58.5%、22.2% 和 19.3%, 对比可知, 毕业生在东部就业的比例和倾向性更高, 西部毕业生流失的比例最高。

第二, 从就业地点分布上看(表 2), 已落实工作毕业生家庭所在地占比最高的为县级市和地级市, 而就业地点占比最高的是省会或直辖市, 高达 51.8%, 而且随着行政单位层级的降低逐渐递减。尽管来自农村的生源比例达到 21.2%, 但到农村就业的毕业生比例仅为 0.5%, 县镇和农村这样的基层地区, 是毕业生就业去向占比最低的地区。

表 2 2013 年高校毕业生家庭所在地和就业所在地

行政级别	家庭所在地		就业所在地	
	频数	有效百分比 (%)	频数	有效百分比 (%)
省会城市或直辖市	1312	16.4	3535	51.8
地级市	2157	26.9	2273	33.3
县级市或县城	2261	28.2	813	11.9

乡镇	584	7.3	160	2.3
农村	1696	21.2	37	0.5
合计	8010	100	6818	100

第三,从就业单位性质看(表3),占比最高的是私营企业(39.5%),其次为国有企业(28.4%),其他类单位就业的比例均在10.0%以下,其中比例较高的是三资企业(7.4%)。由此可见,企业仍然是吸纳毕业生最主要的单位。

表3 2013年高校毕业生就业单位性质

单位性质	频数	有效百分比(%)	累积百分比(%)
国家机关	392	5.6	5.6
国有企业	1999	28.4	34.0
私营企业(民营、个体)	2774	39.5	73.5
三资企业	520	7.4	80.9
乡镇及其他企业	384	5.5	86.4
高校及科研单位	219	3.2	89.6
中小学	106	1.5	91.0
医疗卫生单位	221	3.1	94.1
其他事业单位	271	3.9	98.0
部队及其他	142	2.0	100
合计	7028	100	

第四,从毕业生就业的行业分布看(表4),毕业生在采矿、制造和建筑业与金融、房地产和IT业的比例最高,均超过了27.0%。科教文卫的比例也较高,为15.5%。从事农林牧渔业的比例最低,仅为3.2%。整体看来,毕业生在第三产业就业的比例最高,第一产业比例极低。

表4 2013年高校毕业生就业行业分布

行业	频数	有效百分比(%)	累积百分比(%)
农林牧渔业	227	3.2	3.2
电力、煤气和水的生产和供应业	392	5.6	8.8
采矿、制造和建筑业	1899	27.2	36.0
金融、房地产和IT业	1891	27.0	63.0
运输和商业	725	10.4	73.4
科教文卫	1081	15.5	88.9
公共事业	317	4.5	93.4
其他	464	6.6	100
合计	6996	100	

第五,从毕业生的职业分布看(表5),专业技术人员所占比例最高,达到36.9%,其次为商业和服务人员(16.6%),企事业单位的管理人员和办事人员的比例也均超过了10.0%。除去军人,从事农林牧渔水利业生产的毕业生比例最低,仅为1.1%。

表5 2013年高校毕业生就业职业分布

职业	频数	有效百分比(%)	累积百分比(%)
国家机关、党群组织、事业单位管理人员	836	12.0	12.0
企业管理人员	811	11.7	23.7

专业技术人员	2569	36.9	60.6
办事人员和有关人员	792	11.4	72.0
商业和服务人员	1155	16.6	88.6
农、林、牧、渔、水利业生产人员	78	1.1	89.7
生产、运输设备操作人员及有关人员	323	4.6	94.4
军人	13	0.2	94.6
其他	378	5.4	100
合计	6955	100	

3. 起薪

起薪是就业状况最重要的指标之一,为了排除异常值和极端值,本文只统计已落实工作毕业生月薪在 500-100000 元的观测值(表 6),得到平均月起薪 3370.4 元。起薪水平在 2001—3000 元的占比最高,达 35.4%,其次为 1001-2000 元(28.7%),3001—4000 的比例也较高,为 16.1%,其他起薪水平的毕业生比例均不足 10.0%。

表 6 2013 年高校毕业生起薪分布

起薪区间(元)	频数	有效百分比(%)	累积百分比(%)
500-1000	162	2.4	2.4
1001-2000	1919	28.7	31.2
2001-3000	2368	35.4	66.6
3001-4000	1074	16.1	82.7
4001-5000	541	8.1	90.8
5001-6000	207	3.1	93.9
6001-100000	409	6.1	100
合计	6680	100	

4. 毕业生对工作评价

针对已落实工作的毕业生,调查了其对工作的主观评价,主要有以下两个方面:

第一,工作与专业的相关程度(表 7),超过 60.0%的毕业生认为工作与专业基本或非常相关,毫不相关的比例仅为 10.3%,说明多数毕业生的就业岗位与自身的专业有一定的关系。

表 7 2013 年高校毕业生工作与专业相关度评价

工作与专业相关程度	频数	有效百分比(%)	累积百分比(%)
非常相关	1423	20.2	20.2
基本相关	2891	41.1	61.3
有一些关联	1985	28.2	89.5
毫不相关	722	10.3	99.7
不清楚	20	0.3	100
合计	7041	100	

第二,工作满意度(表 8),有 63.0%的毕业生对自己的工作满意或非常满意,选择不满意或很不满意的比例仅为 3.4%,毕业生总体的满意度较高。

表 8 2013 年高校毕业生工作满意度评价

工作满意度	频数	有效百分比(%)	累积百分比(%)
非常满意	931	13.2	13.2

满意	3511	49.8	63.0
一般	2362	33.5	96.6
不太满意	205	2.9	99.5
很不满意	38	0.5	100
合计	7047	100	

五、毕业生求职结果与起薪的影响因素分析

1. 模型设定

反映毕业生就业状况的指标较多, 相对于就业满意度和工作专业相关度等主观评价结果, 毕业生的求职结果 (是否已落实工作)、月起薪对毕业生就业状况的反应更加客观, 因此后两者是本研究关注的重点。从前文所述的以往研究看, 后两者的影响因素较为复杂, 学者们的看法也不尽相同。本文将利用最新的就业调查数据, 通过建立计量模型, 分析当前毕业生求职结果和起薪的影响因素。

求职结果的影响因素分析, 以就业调查中毕业生就业去向为基础。根据上文所述毕业生的毕业去向, 升学或出国的毕业生实际上并不参与求职, 所以该部分群体不适合用来衡量毕业生的求职结果。因此剔除样本中国内升学、出国出境、其他三类去向的观测值, 设置求职结果的二分类变量, 建立 logit 模型分析毕业生求职结果的影响因素:

$$\text{Logit}(P) = \ln[P/(1-P)] = \alpha + \sum \beta_j X_j + \varepsilon \quad (1)$$

其中 P 表示已落实工作的概率, $P/(1-P)$ 是已落实工作的概率与没有落实工作概率的优势比 (Odds Ratio), 即找到工作的机会比率。自变量 X_j 为影响求职结果的各类因素。系数 β_j 的大小表示某因素对求职结果的影响程度, 取值大于 0, 表示 X_j 对落实工作有正向的影响, 小于 0 时相反。系数 t 检验的显著性表示该自变量是否有显著作用。 ε 为随机扰动项。

针对已经落实工作的毕业生样本, 研究起薪的影响因素, 建立多元线性回归模型:

$$\ln(Y) = \alpha + \sum \beta_j X_j + \varepsilon \quad (2)$$

本文将采取普通最小二乘法 (OLS) 进行回归。 Y 为毕业生的月起薪, 单位是人民币元, 取其对数值作为被解释变量。解释变量 X_j 为起薪的影响因素。系数 β_j 表示解释变量对起薪的边际影响, 表示解释变量 X_j 变化一单位对起薪变化百分比的影响。系数 β_j 的符号表示该解释变量对起薪影响的方向。系数 t 检验的显著性表示该自变量是否有显著作用。 ε 为随机扰动项。

对于模型 (1) 和 (2) 中涉及的自变量, 是本文假设的拟影响因素, 下文将进行详细的变量说明, 并在表 9 中列出涉及到的虚拟变量的设置状况。¹

由于本文假设的影响因素较多, 因此采用逐步回归分析的方法, 剔除不显著的自变量, 确保得到最优的拟合结果。

2. 变量说明

参考前文所述文献, 结合问卷实际设计状况, 本文选择以下三大类影响高校毕业生是否落实工作的因素 (表 9):

第一类是毕业生的基本状况。涵盖了毕业生的人口统计学特征、家庭背景、人力资本三种因素: 人口统计学特征包括性别和民族两个变量; 家庭背景有家庭所在地、家庭人均年收入、父母职业、父母受教育程度和家庭社会关系等变量; 人力资本包括是政治面貌、学生干部、学历层次、学习成绩、奖学金、资格证书、双学位 (或辅修) 七组分类变量。

¹毕业生调查问卷中关于父母职业、家庭人均年收入、就业行业、就业单位性质和岗位类型等变量的分类较细, 本研究为了便于数据分析和结果解释, 对这几个变量分别做了适当的合并处理。

第二类是毕业生的求职努力状况, 衡量毕业生求职的经历、花费和努力程度。包括工作或实习经历、求职费用和求职次数三组变量。

第三类是学校背景, 衡量学校层面的一些客观因素对毕业生求职结果的影响。涵盖学校类型、学校所在地两组分类变量。

对毕业生起薪分析主要针对已经确定工作单位的毕业生群体。本文假设毕业生的起薪同样会受到上文所述求职结果影响因素的影响, 此外由于我国劳动力市场分割、劳动力歧视等问题的存在, 高校毕业生的起薪还会受到就业行业、职业、类型和就业地区等客观就业状况的影响 (表 9)。因此在起薪的回归分析中涉及了四大类影响因素。

表 9 本文回归分析变量设置状况

因素	具体变量	说明
人口统计学特征	性别	女 (对照组) 和男
	民族	少数民族 (对照组) 和汉族
家庭背景	家庭所在地	农村 (对照组), 县镇和城市
	家庭人均年收入	3000 元及以下 (对照组), 3001~5000 元, 5001~10000 元, 10001~20000 元, 20001~50000 元, 50001 元及以上
	父母受教育年限	根据父母的受教育程度推算
	父母职业	非管理技术职业 (对照组) 和管理技术职业
	家庭社会关系	不广泛 (对照组) 和广泛
人力资本	政治面貌	非党员 (对照组) 和党员
	学生干部	非学生干部 (对照组) 和学生干部
	学历层次	专科, 本科 (对照组), 研究生
	学习成绩	班内排名前 25%, 中间 25%~50% 和后 50% (对照组)
	奖学金	没有获得 (对照组) 和获得
	资格证书	没有获得 (对照组) 和获得; 分英语类、计算机类和职业类
求职状况	双学位 (或辅修)	没有获得 (对照组) 和获得
	工作或实习经历	没有 (对照组) 和有
	求职费用	单位: 千元
学校背景	求职次数	5 次及以下 (对照组), 6~10 次, 11~20 次, 21~50 次, 51~100 次和 100 次及以上
	学校类型	高职高专, 独立学院, 普通本科院校 (对照组), 211 大学
就业状况	学校所在地	东部地区, 中部地区 (对照组) 和西部地区
	就业地点	非大中城市 (对照组) 和大中城市
	就业单位所在地	东部地区, 中部地区 (对照组) 和西部地区
	就业单位性质	国有企业 (对照组), 国家机关, 私营企业 (民营、个体), 三资企业, 乡镇及其他企业, 高校和科研单位, 中初教育单位, 医疗卫生单位, 其他事业单位和其他科教文卫 (对照组), 农林牧渔业, 采矿、制造或建筑业, 电力、煤气和水生产供应业, 运输和商业, 房地产、
	就业行业	

金融和 IT 业, 公共管理与社会组织, 其他社会组织
专业技术工作 (对照组), 行政管理工作, 企业管理工作, 技术辅助工作, 服务工作, 工人, 农 (林牧渔) 民和其他
岗位类型
学用结合状况
不匹配 (对照组) 和匹配
临时雇佣 (对照组) 和正式雇佣; 测度指标为是否解决户档
雇佣形式

3. 求职结果影响因素的 logit 回归结果

本文选择基于最大似然估计的向后逐步回归法, 估计求职结果影响因素 logit 模型 (1), 该方法的原理是: 剔除变量基于最大偏似然估计的似然比检验结果。^[9]

剔除读研和出国等不直接影响求职结果的样本后, 最终进入回归方程的样本观测值有 12277 个, 回归结果见表 10。模型系数的综合检验结果表明, 最终模型的显著性为 0.000, 模型在整体上是显著的。最终模型预测的正确率为 77.8%, kappa 一致性检验的结果显著, 表明实际结果与预测值之间存在着一致性。最终模型的拟合优度检验结果显示, 模型“-2 对数似然值”为 7862.8, Cox&Snell R^2 为 0.162, Nagelkerke R^2 为 0.232。因此整体来看, 模型拟合程度较好, 可信度较高。根据最终的回归结果, 可以看到毕业生的就业结果受到三大类因素不同程度的影响。

表 10 求职结果影响因素的 Logit 回归分析结果

因素	具体变量	系数	标准误	显著性	优势比
常量		-0.630	0.147	0.000	0.533
人口统计学特征	性别	0.471	0.058	0.000	1.602
	民族	0.242	0.098	0.013	1.274
家庭背景	所在地: 地级及以上城市	0.110	0.058	0.060	1.116
	人均年收入: 3001~5000	0.328	0.087	0.000	1.388
	5001~10000	0.524	0.088	0.000	1.688
	10001~20000	0.439	0.093	0.000	1.551
	20001~50000	0.433	0.098	0.000	1.542
人力资本	50001 及以上	0.798	0.111	0.000	2.221
	党员	0.112	0.062	0.070	1.119
	学生干部	0.358	0.059	0.000	1.430
	学历层次: 研究生	0.608	0.113	0.000	1.837
	双学位 (或辅修)	0.288	0.088	0.001	1.333
求职努力	资格证书: 外语证书	0.423	0.061	0.000	1.527
	有实习经历	0.432	0.065	0.000	1.540
	求职费用	0.000	0.000	0.589	1.000
	求职次数: 21~50	0.229	0.107	0.033	1.257
学校背景	101 及以上	-0.470	0.259	0.070	0.625
	高职高专	1.064	0.082	0.000	2.898
	独立学院	-0.788	0.098	0.000	0.455
	211 院校	0.719	0.076	0.000	2.052
	西部高校	-1.210	0.079	0.000	0.298

东部高校 -0.298 0.081 0.000 0.743

注: 优势比 (OR) 考察某种结果出现与不出现概率的比值, 公式为 $OR = \exp(\beta)$

(1) 毕业生的基本状况。人口统计学特征方面, 性别和民族均对求职结果有显著影响, 男性相对于女性、汉族相对于少数民族毕业生而言, 工作已落实的优势比显著更高。

家庭背景方面, 家庭所在地和家庭经济背景对求职结果均具有显著影响。家庭所在地为地级及以上城市的毕业生, 相对于农村毕业生, 落实工作的概率显著更高。与家庭收入在 3000 元及以下的毕业生相比, 家庭收入水平更高的毕业生落实工作的概率显著更高, 其中 50001 及以下的最高收入组的毕业生的优势比最大。

人力资本方面具有显著影响作用的因素较多, 党员、学生干部、有辅修或双学位经历、有外语资格证书的毕业生, 已落实工作的优势比显著更高, 研究生的求职结果也显著好于专科生, 但本科生与专科生之间无显著差异。这反映了目前劳动力市场的用人单位, 对于党员、学生干部、学历、学位、资格证书等头衔或证书的认可度更高, 在招聘毕业时, 并不十分关心直接反应毕业生个体差异的在校成绩。

(2) 毕业生的求职努力状况。除求职费用外, 求职次数和实习经历均对求职结果有正向显著影响, 由于求职努力侧面反映了毕业生找工作的态度和努力程度, 可见在求职上投入的更多的精力, 进行更多的积累和尝试, 对找到工作有显著的作用, 但是金钱的投入并不能很好地解决问题。

(3) 学校背景。学校类型和学校所在地均对求职结果有显著影响, 相对于普通本科院校, 高职高专的优势比显著更高, 甚至高于 211 院校, 而独立学院则显著低于普通本科院校。笔者认为, 在四类院校中, 高职高专由于其培养学生的专业性和技术性更强, 因此, 有更大的就业优势; 普通本科学校的“声誉”和整体学术实力不如 211 院校, 应用人才的培养上又不如高职高专, 因此不具优势; 独立学院培养的本科生, 在培养本科生的三类院校中的社会认可度最低, 因此学生落实工作的概率最低。从院校所在地看, 中部高校相对于东部有显著优势, 相对于西部优势更大, 东部地区由于高校和人才密集, 一定程度上影响了本地高校毕业生的就业, 而西部由于经济实力落后, 无法给毕业生提供更多的就业机会。

4. 起薪影响因素的多元线性回归结果

本文选择逐步回归法 (Stepwise), 估计起薪影响因素多元回归模型 (2), 该方法每向模型引入一个新变量, 均要考察原来在模型中的自变量是否还有统计学意义, 是否可以被剔除, 相比“前进法”、“后退法”更“负责任”。^[10]

选择已落实工作并有起薪信息的样本, 并剔除异常值后, 最终进入回归方程的样本观测值有 7397 个, 经过 27 步, 得到最终的回归方程 (表 11)。最终模型调整后的 R^2 为 0.338, F 值为 98.426, 总体显著性为 0.000, 模型在整体上是显著的。根据最终的回归结果可以看到, 实习经历、求职次数等求职努力状况对于毕业生起薪并没有显著性影响, 毕业生的起薪受到其他三大类因素不同程度的影响。

(1) 毕业生的基本状况。人口统计学特征方面, 性别对起薪有显著影响, 男性相对于女性毕业生起薪显著更高, 民族对起薪不具有显著影响。

家庭背景方面, 父亲职业、父母受教育年限、家庭所在地和家庭社会关系对起薪均不具有显著影响; 与家庭收入在三千元及以下的毕业生相比, 家庭收入水平更高的毕业生起薪显著更高, 而且家庭收入越高, 系数越大; 母亲从事管理技术岗位的毕业生, 起薪显著更高。

人力资本方面, 除了奖学金外, 其他因素均对毕业生起薪均有显著影响。研究生起薪显著高于本科生, 专科生起薪显著低于本科生, 学生干部、有辅修或双学位经历对起薪有正向显著影响; 拥有外语类证书的毕业生起薪显著更高, 而拥有计算机类证书的起薪显著更低,

这是由于, 计算机类证书往往是一些低学历和低学校层次的学生热衷于考取的证书, 很难反应学生真实的能力, 并不被劳动力市场广泛认可; 值得一提的是, 对求职结果无显著影响的学习成绩, 对起薪有着显著影响, 成绩较高的毕业生起薪显著更高, 个体的学习成绩的差异最终只通过求职成功之后的起薪状况反应到劳动力市场上。

表 11 求职起薪影响因素的多元回归分析结果

因素	具体变量	系数	标准误	T 值	显著性
常量		7.499	0.031	242.462	0.000
人口统计学特征	性别	0.080	0.014	5.707	0.000
家庭背景	母亲: 管理技术类岗位	0.061	0.019	3.183	0.001
	人均年收入:				
	5001-10000	0.064	0.018	3.518	0.000
	10001-20000	0.079	0.020	3.987	0.000
	20001-50000	0.080	0.021	3.852	0.000
	50001 及以上	0.170	0.022	7.843	0.000
人力资本	学生干部	0.034	0.014	2.466	0.014
	学历层次: 研究生	0.399	0.022	18.461	0.000
	专科生	-0.236	0.017	-13.845	0.000
	资格证书: 外语证书	0.086	0.016	5.533	0.000
	计算机类证书	-0.069	0.014	-4.882	0.000
	学习成绩: 前 25%	0.035	0.014	2.443	0.015
	辅修或双学位	0.045	0.019	2.361	0.018
学校背景	211 院校	0.152	0.018	8.687	0.000
	西部高校	0.046	0.017	2.761	0.006
就业状况	地区: 东部	0.143	0.015	9.495	0.000
	解决户籍及档案	0.065	0.014	4.575	0.000
	地级及以上城市就业	0.068	0.019	3.601	0.000
	工作与所学相关	0.036	0.014	2.620	0.009
	岗位类型: 农林牧渔岗	-0.070	0.027	-2.539	0.011
	行业: 金融房地产和 IT	0.098	0.018	5.458	0.000
	电力、煤气和水的生产和供应业	0.074	0.033	2.266	0.024
	农林牧渔、采矿、制造、建筑业	-0.038	0.018	-2.127	0.033
	公共事业类	-0.090	0.032	-2.823	0.005
	单位性质: 三资企业	0.171	0.025	6.849	0.000
	医疗事业单位	-0.156	0.040	-3.880	0.000
	中学或小学	-0.126	0.051	-2.439	0.015

(2) 学校背景。西部高校显著高于中部高校毕业生的起薪, 中部与东部高校毕业生起薪无显著差异; 211 高校毕业生起薪显著高于一般本科院校毕业生, 可能是由于 211 学校毕业生更被劳动力市场认可, 能够得到更多的高薪工作的机会。

(3) 就业状况。劳动力市场的不完善, 造成了毕业生就业状况成为与毕业生人力资本状

况一样对起薪有重要影响的一类因素。东部地区工资水平高, 相对于中部和西部地区, 毕业生起薪显著更高; 解决户籍及档案的工作起薪显著更高, 可能因为这类工作往往集中在传统优势部门, 而且“正式在编”人员起薪也有一定的优势; 地级及以上城市就业毕业生起薪显著高于县级、乡镇、农村就业毕业生; 工作与所学相关的毕业生, 起薪显著更高; 农林牧渔岗位的毕业生, 起薪显著低于专业技术岗位的毕业生; 从行业上看, 金融、房地产和 IT 行业毕业生的起薪显著最高, 其次为电力、煤气和水的生产和供应业, 而农林牧渔、采矿、制造、建筑业以及公共事业类行业工作的毕业生起薪显著低于科教文卫类行业; 从单位性质看, 三资企业工作的毕业生起薪显著高于国有企业, 医疗事业单位以及中小学工作的毕业生起薪显著低于国有企业。

六、结论与政策建议

2012 年我国城镇登记失业率达 4.1%, 失业人数达 917 万,¹ 远超 1999 年 3.1% 的失业率和 575 万的失业人数,² 随着高校的扩招, 就业问题愈发严重。党的十八届三中全会明确提出“健全促进就业创业体制机制”, “促进以高校毕业生为重点的青年就业”, 并就做好高校毕业生就业工作进行了全面部署。在这样的背景下, 对高校就业问题的研究具有重要的现实意义和社会价值。

本文利用 2013 年 6 月北京大学教育学院“全国高校毕业生就业状况调查”数据, 通过统计描述分析了当前高校毕业生的就业状况, 进而对高校毕业生的求职结果及起薪的影响因素进行了计量分析, 研究结果表明:

第一, 高校毕业生的整体“落实率”和“就业率”与 2011 年的调查基本持平, 2013 年毕业生整体“落实率”为 72.0%, “就业率”为 55.2%; 毕业生在东部就业的比例和倾向性更高, 西部毕业生流失的比例最高; 毕业生就业去向依然集中在直辖市、省会和地级市, 县镇和农村这样的基层地区, 是毕业生就业去向最低的地区; 私营企业就业的毕业生最多, 企业依然是吸纳毕业生的最主要单位; 毕业生在二、三产业就业的比例较高, 第一产业比例极低; 职业分布上, 专业技术人员所占比例最高, 农林牧渔业生产人员比例极低; 平均起薪 3370.4 元, 起薪水平在 2001~3000 元的毕业生占比最高; 有 47.5% 的毕业生解决户口, 毕业生工作的相关度和满意度都比较高。整体看来, 在金融危机影响尚未消除、号称“史上最难就业季”的 2013 年, 毕业生总体的就业状况仍然比较稳定。

第二, 毕业生个体的背景状况是影响求职结果和起薪的重要因素。包括男性、城市家庭、家庭收入较高等背景使得毕业生在劳动力市场上求职更有优势; 人力资本方面, 相比于反应个体毕业生大学期间学习表现的成绩和奖学金, 能给毕业生贴上优势标签并可直接证明的党员、学生干部、双学位、资格证书、学历学位等因素, 是影响毕业生求职的显著因素, 劳动力市场更加认可这些反应群体差异的因素, 个体的成绩只能通过起薪差异反应到劳动力市场上。

第三, 东部高校的毕业生在求职上没有显著优势, 但在东部地区就业的毕业生起薪显著更高; 211 高校毕业生在劳动力市场上有着显著的优势, 落实工作的概率和起薪更高, 专科院校尽管能使得毕业生获得更高的就业率, 但在起薪上并无优势, 本科院校尤其是独立学院毕业生在整个劳动力市场处于相对弱势的地位。

第四, 金钱的投入对求职没有显著作用, 反映毕业生找工作的态度和努力程度的实习经历和求职次数对求职结果有影响, 但对于起薪并无影响。

¹数据来源: 中华人民共和国国家统计局.2000.中国统计年鉴[Z].北京: 中国统计出版社, 2000.

²数据来源: 中华人民共和国国家统计局.2013.中国统计年鉴[Z].北京: 中国统计出版社, 2013.

第五,中国劳动力市场分割、劳动力歧视等问题依然存在,地区、行业、单位性质、工作岗位、户籍档案均对毕业生起薪有显著影响,第三产业、西部、农村、无户籍和档案等对毕业生起薪有显著的负面影响;毕业生工作在三资企业工作的起薪显著更高,医疗卫生单位以及中小学工作显著更低;工作与所学相关的毕业生,起薪显著更高。

根据本文的分析和结论,笔者建议:

第一,伴随高校扩招而来的毕业生数量的激增,以及当前增速放缓的宏观经济形势,客观上给当前大学生的就业带来了一定的压力,但并没有真正动摇高校毕业生就业状况依然平稳的现状。笔者认为,我国目前的就业问题从根源上讲依然是“结构性失衡”问题,而非“供求不平衡”问题。就业问题应该得到高度重视,并保持警惕,也需要政府部门、高校等就业相关部门对于社会舆论的正确引导,对于大学生重塑就业观念的正确指导,以及全社会就业信心的重塑。

第二,个人及家庭背景的差异依然严重影响大学生的就业公平,归根结底是社会整体贫富差距依然较大,使得一些“先天性”的、可以“代际传递”的因素破坏了就业的公平。因此,除了增加社会整体财富水平,缩小地区差距、贫富差距,是保证整体就业公平的根本渠道。同时,加强对女性、农村学生等弱势群体支持,给予相应的政策和资金援助;完善劳动力市场,加强监督机制,保证劳动力市场的公平,并通过劳动力市场的待遇公平,引导毕业生的选择,解决“结构性失衡”的问题。

第三,人力资本对就业的影响作用更多体现在一些体现等级的外在“标签”上,毕业生个体无论是学习上还是求职方面的努力被严重忽视,相关政府部门需要加强对于用人单位选择人才的引导,更多关注毕业生自身的能力和努力,破除招聘过程中一些针对学校、学历、资格证书等的限制甚至歧视。

第四,不同类型高等学校的毕业生,在劳动力上面临机会和待遇的差异,归根结底在于不同类型高等学校学生培养水平的差异。这种差异部分是由于,在我国高等教育的发展过程中资源配置不均衡,导致使得学校自身对于学生培养能力上的差异;部分是由于,高等教育入口处生源质量上的差异,这种差异体现在地区间、学校层次之间。因此,应当从招生到院校建设等各个方面提升高等教育资源配置的均衡性,促进高等学校整体水平的提升,增强学校的多样性差异,减小层级性差异,给予普通本科院校更多的关注和支持。

参考文献:

- [1] 袁贵仁.在2014年全国普通高校毕业生就业工作网络视频会议上的讲话[EB/OL].http://www.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_1485/201312/160544.html,2014-1-21.
- [2] 赖德胜.劳动力市场分割与大学毕业生失业[J].北京师范大学学报:人文社科版 2001(4):69-76.
- [3] 岳昌君.毕业生就业难的影响因素与趋势分析[J].中国高等教育. 2013(13):25-28.
- [4] 闵维方,丁小浩,文东茅,岳昌君. 2005年高校毕业生就业状况的调查分析[J].高等教育研究. 2006(1):31-38.
- [5] 文东茅.家庭背景对我国高等教育机会及毕业生就业的影响[J].北京大学教育评论,2005(3):58-63.
- [6] 曾湘泉.变革中的就业环境与中国大学生就业[J].经济研究.2004(6):87-95.
- [7] 陈成文,胡桂英.择业观念对大学毕业生就业的影响——基于2007届大学毕业生的实证研究[J].高等教育研究.2008(1):46-52.
- [8] 岳昌君,杨中超.我国高校毕业生的就业结果及其影响因素研究——基于2011年全国高校抽样调查数据的实证分析[J].高等教育研究.2012(4):35-44.
- [9] 张文彤.SPSS统计分析高级教程[M].北京:高等教育出版社.2004:176-177.
- [10] 张文彤.SPSS统计分析高级教程[M].北京:高等教育出版社.2004:107-108.